

## **Direcția Tehnica**

Compartimentul pentru **monitorizarea managementului regiilor autonome și întreprinderilor comerciale din subordinea Consiliului Local**

**Nr. 513540/08.05.2026**

# **PROIECT - PROFILUL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE al societății Domeniul Public Napoca S.A.**

Procedura de selecție a membrilor Consiliului de Administrație al societății Domeniul Public Napoca S.A. este derulată în acord cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare (denumită în continuare O.U.G. nr. 109/2011), cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice (denumită în continuare H.G. nr. 639/2023), actualizată, Legii societăților nr. 31/1990, Actului Constitutiv al Societății, precum și în acord cu dezideratele Autorității Publice Tutelare și ale Acționarului Unic, astfel cum acestea sunt menționate în Scrisoarea de așteptări.

Procedura de selecție se desfășoară cu scopul de a asigura transparentizarea și profesionalizarea administratorilor potrivit standardelor de guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, astfel cum acestea au fost dezvoltate în Principiile de guvernanta corporativă ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică.

Planul de selecție este astfel întocmit încât procedura de selecție să se realizeze cu respectarea principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței, asumării răspunderii și cu luarea în considerare a specificului domeniului de activitate al societății.

Profilul Consiliului de Administrație, denumit și Profilul CA, face parte integrantă din Planul de Selecție - Componenta Integrală și este un document care stabilește modul în care va fi construit viitorul Consiliu de Administrație, precum și diversele categorii de criterii ce vor fi utilizate în cadrul procedurii de recrutare și selecție.

## **INTRODUCERE**

Prin H.C.L. nr. 675/2025 a fost declanșată procedura de selecție și numire a membrilor consiliului de administrație și stabilirea numărului membrilor consiliului de administrație pentru următorul mandat de 4 ani, la Domeniul Public Napoca S.A. pentru 5 membri.

Prin Hotărârea A.G.A. nr. 3/04.12.2025 a fost aprobată declanșarea procedurii de selecție în vederea desemnării și numirii membrilor consiliilor de administrație, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

Procedura de selecție va fi derulată de către Consiliul local Cluj-Napoca în calitate de Autoritate Publică Tutelară.

Domeniul Public Napoca S.A. este societatea pe acțiuni înființată de Municipiul Cluj-Napoca, având ca obiect principal de activitate realizarea lucrărilor de construcții a drumurilor și

autostrăzilor, precum și desfășurarea unor activități conexe de administrare și întreținere a domeniului public al municipiului Cluj-Napoca.

Societatea contribuie la implementarea politicilor publice locale privind dezvoltarea, modernizarea și întreținerea infrastructurii rutiere și a domeniului public, asigurând execuția lucrărilor de construcții, reparații, întreținere, precum și gestionarea bazei proprii de producție (mixturi asfaltice, betoane) și a echipamentelor specifice.

Societatea Domeniul Public Napoca S.A. înființată inițial prin reorganizare în baza Deciziei nr. 510/1990 a Prefecturii Județului Cluj ca regie autonomă, sub numele Regia Autonomă a Domeniului Public Cluj-Napoca (R.A.D.P.) și reorganizată ulterior prin transformare în societate comercială conform Hotărârii nr. 679/2024 cu denumirea Domeniul Public Napoca S.A. (D.P.N. S.A), funcționează sub autoritatea Consiliului local al municipiului Cluj-Napoca, are personalitate juridică, fiind organizată ca unitate de interes public, pe baza de gestiune economică și autonomie financiară.

În conformitate cu prevederile art. 12 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, actualizată:

*(1) fiecare autoritate publică tutelară, prin compartimentul de guvernanta corporativă, elaborează profilul consiliului, care conține în mod obligatoriu condițiile privind studiile și experiența prevăzute la art. 28 alin. (1) sau (1<sup>1</sup>), după caz, și alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011, în cazul întreprinderilor publice - societăți, precum și condițiile de eligibilitate prevăzute la art. 4, art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și la art. 36 alin. (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011.*

În același timp, conform art. 12 alin. (2) din H.G. 639/2023:

*acționarii care dețin, individual sau împreună, cel puțin 5% din capitalul social al întreprinderii publice au dreptul de a formula propuneri privind profilul consiliului, ca parte din componenta integrală a planului de selecție. În acest scop, autoritatea publică tutelară va publica proiectul profilului consiliului pe pagina proprie de internet, pe pagina întreprinderii publice și îl va transmite AMEPIP, în termen de 5 zile de la data aprobării componentei inițiale a planului de selecție, stabilind termenul-limită pentru formularea de propuneri de către acționarul unic.*

Potrivit art. 12 alin. (3):

*Profilul Consiliului și al candidatului fac parte din componenta integrală a planului de selecție și vor fi aprobate împreună cu aceasta, prin act administrativ, de către autoritatea publică tutelară sau de Adunarea Generală a Acționarilor/Asociaților, după caz.*

### **Principalele obiective ale societății Domeniul Public Napoca S.A.**

- Administrarea eficientă și unitară a activităților desfășurate pe domeniul public al municipiului Cluj-Napoca;
- Realizarea lucrărilor de construcții, reparații, întreținere și modernizare a infrastructurii rutiere la standarde ridicate de calitate și siguranță;
- Creșterea calității și promptitudinii serviciilor publice prestate către populație și autoritatea publică tutelară;
- Dezvoltarea și modernizarea bazei de producție (mixturi asfaltice, betoane) și a capacității de execuție;

- Optimizarea costurilor și utilizarea eficientă a resurselor financiare, materiale și tehnice ale societății;
- Dezvoltarea și implementarea programelor de investiții pentru re tehnologizare și modernizarea fluxurilor operaționale;
- Dezvoltarea resurselor umane și creșterea nivelului de profesionalizare a personalului;
- Implementarea și consolidarea principiilor de guvernanta corporativă și a sistemului de control intern managerial;
- Digitalizarea activităților și eficientizarea proceselor interne și operaționale;
- Asigurarea unui management sustenabil al activităților, inclusiv în domeniul protecției mediului și gestionării deșeurilor.

## **Despre Profilul Consiliului de Administrație al Domeniul Public Napoca S.A.**

Profilul Consiliului de Administrație al societății Domeniul Public Napoca S.A. (denumit în continuare Profilul Consiliului) face parte integrantă din Planul de Selecție - Componenta Integrală și este un document care cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate.

În vederea elaborării Profilului consiliului, se au în vedere următoarele acte normative:

- Ordonanța de urgență nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, actualizată;
- Hotărârea de Guvern nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, actualizată;
- Legea nr. 31/1990, privind societățile, actualizată;
- Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Conform prevederilor art. 13 alin. (1) și alin. (2) din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023:

*Profilul Consiliului se bazează pe următoarele componente:*

- *Analiza cerințelor contextuale;*
- *Scrisoarea de Așteptări a Autorității Publice Tutelare;*
- *Strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte.*

*Profilul Consiliului trebuie să cuprindă următoarele elemente:*

- *Definirea criteriilor de selecție obligatorii și opționale;*
- *Definirea unei grile comune de evaluare pentru criteriile stabilite;*
- *Ponderea fiecărui criteriu, în funcție de importanța acestuia;*
- *Gruparea criteriilor pentru analiză comparativă;*
- *Specificarea unui prag minim colectiv pentru fiecare criteriu de selecție obligatoriu, după caz.*

## Analiza cerințelor contextuale

Analiza cerințelor contextuale care derivă din Scrisoarea de Așteptări reprezintă fundamentul pentru elaborarea Profilului Consiliului de administrație și al Profilului candidatului, fiind realizată prin evaluarea ansamblului de condiții și circumstanțe specifice în care își desfășoară activitatea societatea.

În acest sens, au fost avute în vedere următoarele elemente:

### a) Particularitățile organizației și obiectul de activitate

Societatea Domeniul Public Napoca S.A. are ca obiect principal de activitate realizarea lucrărilor de construcții a drumurilor și autostrăzilor, precum și desfășurarea unor activități conexe de administrare și întreținere a domeniului public al municipiului Cluj-Napoca. Activitatea societății implică atât competențe de natură tehnică și operațională, specifice lucrărilor de infrastructură, cât și competențe economico-financiare, de management al serviciilor publice și de administrare a unor activități diverse desfășurate pe domeniul public.

### b) Mediul economic și sectorial

Societatea operează într-un mediu caracterizat de necesitatea asigurării unor servicii publice de calitate, în condiții de eficiență economică și utilizare responsabilă a fondurilor publice. Activitatea este influențată de dinamica investițiilor publice, de evoluțiile economice și de cerințele tot mai ridicate privind calitatea lucrărilor, siguranța infrastructurii și respectarea standardelor de mediu. Totodată, există presiuni privind creșterea capacității de execuție și adaptarea la noile tehnologii și soluții tehnice din domeniu.

### c) Situația economică și financiară a societății

În contextul obiectivelor de eficientizare a activității și de asigurare a unei performanțe economice sustenabile, este necesară consolidarea capacității Consiliului de administrație de a analiza indicatorii economico-financiar, de a optimiza costurile, de a fundamenta investițiile și de a asigura utilizarea eficientă a resurselor societății, în condiții de prudență fiscal-bugetară.

### d) Cadrul de guvernare corporativă

Societatea este supusă prevederilor O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și normelor metodologice aprobate prin H.G. nr. 639/2023. În acest context, este necesară asigurarea unui Consiliu de administrație independent, competent și echilibrat, capabil să exercite atribuții de supraveghere și control strategic asupra conducerii executive.

### e) Contextul legislativ și instituțional

Activitatea societății se desfășoară în conformitate cu legislația aplicabilă în domeniul construcțiilor, administrării domeniului public, achizițiilor publice, protecției mediului și guvernării corporative. Sunt aplicabile, de asemenea, reglementările specifice privind autorizarea în construcții (Legea nr. 50/1991), calitatea în construcții (Legea nr. 10/1995), serviciile comunitare de utilități publice (Legea nr. 51/2006), precum și normele tehnice ale Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației și ale CNAIR/AND privind execuția lucrărilor rutiere. Este necesară cunoașterea și aplicarea riguroasă a cadrului normativ relevant, precum și adaptarea permanentă la modificările legislative.

## f) Poziționarea strategică a societății

Societatea are rolul de instrument operațional al autorității publice tutelare în implementarea politicilor publice locale privind administrarea și dezvoltarea domeniului public. În acest sens, Consiliul de administrație trebuie să dețină competențe care să permită definirea și implementarea unei viziuni strategice orientate spre creșterea calității serviciilor, dezvoltarea infrastructurii urbane și îmbunătățirea condițiilor de viață ale comunității locale.

### Strategia întreprinderii publice și a sectorului din care face parte

Strategia întreprinderii publice este fundamentată pe direcțiile stabilite prin Scrisoarea de așteptări elaborată de autoritatea publică tutelară, precum și pe cadrul strategic național și local aplicabil domeniului de activitate.

Societatea Domeniul Public Napoca S.A. își desfășoară activitatea în corelare cu politicile publice locale privind dezvoltarea, modernizarea și întreținerea infrastructurii rutiere și a domeniului public al municipiului Cluj-Napoca. Direcțiile strategice vizează asigurarea unei capacități de execuție ridicate și adaptate cerințelor autorității publice tutelare, optimizarea costurilor și a fluxurilor operaționale, modernizarea bazei de producție (mixturi asfaltice, betoane), digitalizarea proceselor interne și operaționale, dezvoltarea resurselor umane, implementarea principiilor de guvernare corporativă, precum și asigurarea unui management sustenabil al activităților, inclusiv în domeniul protecției mediului.

Strategia societății este corelată cu obiectivele și indicatorii de performanță stabiliți de autoritatea publică tutelară și constituie baza pentru determinarea competențelor necesare membrilor Consiliului de administrație.

Profilul consiliului se elaborează într-un mod transparent, sistematic și riguros pentru a se asigura că sunt identificate capacitățile necesare membrilor Consiliului de administrație al societății și, respectiv, cei mai buni candidați pentru postul de membru al Consiliului de administrație, avându-se în vedere următoarele aspecte:

- minimum de cunoștințe, aptitudini și experiență necesare pentru buna îndeplinire a mandatului de membru;
- responsabilitățile postului pentru elaborarea viziunii pe termen mediu și lung;
- capacitatea de asumare a responsabilităților față de întregul consiliu, integritate și independență;
- cunoștințele necesare, aptitudinile și experiența în critică constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru contribuția la activitatea consiliului ca întreg.

### Componența și structura Consiliului de administrație

Sistemul de administrare al societății este sistemul unitar.

Societatea Domeniul Public Napoca S.A. va fi administrată de către Consiliul de administrație format din cinci (5) membri dintre care unul este desemnat Președinte. Membrii Consiliului de administrație sunt numiți pentru un mandat de 4 ani.

Structura Consiliului de administrație este stabilită astfel încât membrii săi, în ceea ce privește relația dintre aceștia cu managementul executiv, să acționeze independent și critic, iar membrii consiliului să se completeze unul pe celălalt.

Consiliul va avea o componență mixtă și echilibrată în ceea ce privește experiența profesională, asigurând o diversitate a expertizei și experiențelor la nivelul întregului consiliu prin raportare la cerințele contextuale și atribuțiile membrilor Consiliului de administrație.

Fiecare membru al consiliului trebuie să aibă capacitatea de a evalua strategiile, politicile și operațiunile societății.

Membrii Consiliului de administrație pot deține competențe și expertiză în unul sau mai multe domenii relevante pentru activitatea societății.

Astfel, este necesar ca viitorii membri ai Consiliului de administrație:

- să aibă o bună viziune asupra rolului societății, asupra poziționării acesteia în piață, asupra constrângerilor cu care aceasta se confruntă;
- să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace realității economice în care operează societatea;
- să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie adaptate contextului societății;
- să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale în care operează societatea;
- să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță;
- să aibă cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de membru al Consiliului de administrație;
- să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
- să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de conducerea executivă și să dea dovadă de independență;
- să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți membri și cu societatea;
- să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiență în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea societății;
- să instaureze o cultură managerială focalizată pe leadership inspirațional, pe optimizarea performanței capitalului uman aflat la dispoziție;
- să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni corespunzătoare să inspire întregii Societăți dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

În conformitate cu prevederile O.U.G. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, actualizată, pentru elaborarea Profilului Consiliului se vor avea în vedere următoarele reguli generale:

- **la art. 4** din O.U.G. 109/2011, actualizată, este precizat că:

*Nu pot fi selectate, nominalizate, desemnate și numite în funcția de administrator sau director în întreprinderile publice conform prezentei ordonanțe de urgență următoarele persoane:*

*a) senatorii;*

*b) deputații;*

*c) membrii Guvernului;*

*d) prefectii și subprefectii;*

*e) primarii și viceprimarii;*

*f) persoanele care au auditat situațiile financiare ale societății în cauză în oricare din ultimii 3 ani financiari anteriori nominalizării;*

*g) persoanele care, potrivit legii, sunt incapabile sau care au fost condamnate pentru infracțiuni contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii, infracțiuni de corupție, delapidare, infracțiuni de fals în înscrisuri, evaziune fiscală, infracțiuni prevăzute de Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;*

*h) persoanele care nu pot ocupa funcția de administrator sau director, conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare;*

*i) persoanele care au fost sancționate de Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Comisia Națională a Valorilor Mobiliare sau de către Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și care se regăsesc în registrele acestor instituții.*

- **la art. 28 alin. (1) și alin. (2)** din O.U.G. 109/2011, actualizată, se precizează:

*În cazul societăților administrate potrivit sistemului unitar, acestea sunt administrate printr-un consiliu de administrație format din 3 membri, persoane fizice sau juridice. Membrii consiliului de administrație trebuie să aibă experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere, astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România.*

- **la art. 28 alin. (3)** din O.U.G. 109/2011, actualizată, se precizează: *Fiecare membru al consiliului de administrație trebuie să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență. De asemenea, acesta trebuie să dovedească experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani.*

- **la art. 28 alin. (4)** din O.U.G. 109/2011, actualizată, se precizează: *În cadrul consiliului de administrație/supraveghere nu poate fi numit mai mult de un membru din rândul funcționarilor publici sau al altor categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice.*

- **la art. 28 alin. (6)** din O.U.G. 109/2011, actualizată, se precizează: *majoritatea membrilor consiliului de administrație este formată din administratori neexecutivi și independenți în înțelesul art. 138<sup>2</sup> din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările ulterioare. Funcționarii publici, înalții funcționari publici, precum și alte categorii de personal din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot fi considerați independenți.*

În conformitate cu prevederile art. 138<sup>2</sup> alin. (2) din Legea 31/1990 privind societățile, la desemnarea administratorului independent, Adunarea Generală a Acționarilor va avea în vedere următoarele criterii:

*(2) La desemnarea administratorului independent, adunarea generală a acționarilor va avea în vedere următoarele criterii:*

*a) să nu fie director al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta și să nu fi îndeplinit o astfel de funcție în ultimii 5 ani;*

*b) să nu fi fost salariat al societății sau al unei societăți controlate de către aceasta ori să fi avut un astfel de raport de muncă în ultimii 5 ani;*

*c) să nu primească sau să fi primit de la societate ori de la o societate controlată de aceasta o remunerație suplimentară sau alte avantaje, altele decât cele corespunzând calității sale de administrator neexecutiv;*

*d) să nu fie acționar semnificativ al societății;*

*e) să nu aibă sau să fi avut în ultimul an relații de afaceri cu societatea ori cu o societate controlată de aceasta, fie personal, fie ca asociat, acționar, administrator, director sau salariat al unei societăți care are astfel de relații cu societatea, dacă, prin caracterul lor substanțial, acestea sunt de natură a-i afecta obiectivitatea;*

*f) să nu fie sau să fi fost în ultimii 3 ani auditor financiar ori asociat salariat al actualului auditor financiar al societății sau al unei societăți controlate de aceasta;*

*g) să fie director într-o altă societate în care un director al societății este administrator neexecutiv;*

*h) să nu fi fost administrator neexecutiv al societății mai mult de 3 mandate;*

*i) să nu aibă relații de familie cu o persoană aflată în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) și d).*

- **la art. 28 alin. (7)** din O.U.G. 109/2011, actualizată, se precizează: *Selecția membrilor consiliului de administrație se realizează cu respectarea principiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare. În măsura în care nu este afectat clasamentul întocmit potrivit dispozițiilor art. 29 alin. (1), cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat.*

- **la art. 30 alin. (9)** din O.U.G. 109/2011: *În cazul în care, din motive imputabile, administratorii nu îndeplinesc indicatorii de performanță stabiliți prin contractele de mandat, adunarea generală a acționarilor îi revocă din funcție și hotărăște, în termen de maximum 45 de zile de la vacantare, declanșarea procedurii de selecție pentru desemnarea de noi administratori, în conformitate cu prevederile art. 29. Administratorii revocați nu mai pot candida timp de 5 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii de revocare pentru alte consilii de administrație prevăzute de prezenta lege.*

**- la art. 33 alin. (1) și (2) din O.U.G. 109/2011:**

*(1) O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 2 mandate de membru al consiliului de administrație și/sau de membru al consiliului de supraveghere în întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României. Această prevedere se aplică în aceeași măsură persoanei fizice reprezentant al unei persoane juridice administrator sau membru al consiliului de supraveghere, precum și persoanei juridice numite administrator. Autoritatea publică tutelară poate stabili ca pe durata mandatului său administratorul unei întreprinderi publice să poată face parte dintr-un singur consiliu de administrație și/sau consiliu de supraveghere.*

*(2) Pe durata mandatului, funcționarii publici sau personalul din cadrul autorității publice tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice nu pot face parte decât dintr-un singur consiliu de administrație sau consiliu de supraveghere al unei întreprinderi publice.*

**- la art. 34 alin. (1), (2), (2<sup>^</sup>1), (3), (4), (4<sup>^</sup>1) și (5) din O.U.G. 109/2011, se precizează următoarele:**

*(1) În cadrul consiliului de administrație sau, după caz, al consiliului de supraveghere se constituie comitetul de nominalizare și remunerare, comitetul de gestionare a riscurilor și comitetul de audit(...). Prin actul constitutiv se poate stabili și posibilitatea constituirii și a altor comitete consultative.*

*(2) Comitetul de nominalizare și remunerare organizează sesiuni de instruire pentru membrii consiliului, formulează propuneri de remunerare a administratorilor și directorilor, cu respectarea politicii de remunerare transmise de AMEPIP, și sprijină consiliul în evaluarea propriei performanțe, precum și a performanței conducerii executive.*

*(2<sup>^</sup>1) Comitetul de gestionare a riscurilor asigură concordanța activităților de control cu riscurile generate de activitățile și procesele care fac obiectul controlului, identifică, analizează, evaluează, monitorizează și raportează riscurile identificate, planul de măsuri de atenuare sau anticipare a acestora, alte măsuri luate de conducerea executivă. De asemenea, este responsabil cu măsurarea solvabilității întreprinderii publice, prin raportare la atribuțiile și obligațiile uzuale ale acesteia, și informează sau, după caz, face propuneri consiliului de administrație, respectiv consiliului de supraveghere.*

*(3) Comitetul de audit îndeplinește atribuțiile prevăzute la art. 65 din Legea nr. 162/2017, cu modificările ulterioare.*

*(4) În cazul întreprinderilor publice care sunt administrate în sistem unitar, comitetele prevăzute la alin. (2) și (2<sup>^</sup>1) pot fi formate din administratori neexecutivi. Președintele fiecărui comitet este independent.*

*(4<sup>^</sup>1) În cazul întreprinderilor publice care sunt administrate în sistem unitar, comitetul prevăzut la alin. (3) este format din administratori neexecutivi, majoritatea administratorilor fiind independenți și din care cel puțin unul este calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei*

*de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente.*

*(5) Întreprinderile publice stabilesc prin actul constitutiv sau regulamente interne modul de funcționare și procedura de adoptare a deciziilor în cadrul comitetelor consultative.*

În conformitate cu prevederile art. 65 alin. (3) din Legea nr. 162/2017 *privind auditul statutar al situațiilor financiare anuale și al situațiilor financiare anuale consolidate și de modificare a unor acte normative, cel puțin un membru al comitetului de audit trebuie să dețină competențe în domeniul contabilității și auditului statutar, dovedite prin documente de calificare pentru domeniile respective.*

## **Condițiile generale care trebuie îndeplinite de toți candidații**

- a) cunosc limba română, scris și vorbit, la nivel necesar susținerii dosarului de candidatură, declarației de intenție și interviului;
- b) nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4, art. 12 alin (3), art. 30 alin. (9) și art. 36 alin (7) din O.U.G nr. 109/2011;
- c) nu se află în situația prevăzută la art. 169 alin. (10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare;
- d) nu se află în situația prevăzută în art. 73<sup>1</sup> din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- e) sunt apti din punct de vedere medical;
- f) au capacitate deplină de exercițiu;
- g) au studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;
- h) dețin experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderilor publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome; Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere, astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România;
- i) îndeplinesc toate condițiile prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 și de H.G. nr. 639/2023.

## **CONDIȚII SPECIFICE CARE TREBUIE ÎNTRUNITE DE CANDIDAȚI**

### **ADMINISTRATOR A (1 post) - Profil Auditor**

**Pentru postul de Administrator A, este necesar:**

- să fie calificat ca auditor financiar conform unui document emis de către autoritatea competentă din România, din alt stat membru, dintr-un stat membru al Asociației Europene a Liberului Schimb, din Elveția sau din Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, potrivit legii. Prin excepție de la această prevedere, este competentă să facă parte din

Comitetul de audit al unei întreprinderi publice și persoana care are experiență de cel puțin 3 ani în audit statutar, dobândită prin participarea la misiuni de audit statutar în România, în alt stat membru, într-un stat al AELS, în Elveția sau în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord sau în cadrul comitetelor de audit formate la nivelul consiliilor de administrație/supraveghere ale unor societăți/entități de interes public, dovedită cu documente;

- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al Domeniul Public Napoca S.A. de minimum 7 ani;
- să aibă experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere, astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România;
- să nu se afle în situațiile de incompatibilitate, conflict de interese sau lipsă de independență prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 și de Legea nr. 31/1990;
- să prezinte o declarație de intenție corelată cu Scrisoarea de Așteptări a Autorității Publice Tutelare;
- să dovedească integritate și reputație profesională ireproșabilă, fără cazier judiciar, fiscal sau administrativ.

## **ADMINISTRATOR B (4 posturi) - Profil general**

### **Pentru postul de Administrator B, este necesar:**

- să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al respectivei întreprinderi publice de minimum 7 ani;
- să aibă experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome. Prin experiență în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome se înțelege deținerea oricărei funcții de conducere, astfel cum aceasta este definită la art. 143 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a funcției de administrator societate/regie autonomă, director general/director general adjunct/director/director adjunct societate sau regie autonomă, director executiv, director economic/financiar, după caz, conform Clasificării ocupațiilor din România;
- să nu se afle în situațiile de incompatibilitate, conflict de interese sau lipsă de independență prevăzute de O.U.G. nr. 109/2011 și de Legea nr. 31/1990;
- să prezinte o declarație de intenție corelată cu Scrisoarea de Așteptări a Autorității Publice Tutelare;
- să dovedească integritate și reputație profesională ireproșabilă, fără cazier judiciar, fiscal sau administrativ;

- să demonstreze experiență relevantă în cel puțin unul dintre următoarele domenii: management strategic, finanțe corporative, management operațional, dezvoltare de afaceri, management de proiect, guvernanta corporativă, sau alt domeniu specific activității societății.

## Matricea Profilului Consiliului de administrație

Conform art. 1, alin. (1), pct. 15 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023, profilul consiliului cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate.

Potrivit prevederilor Anexei nr. 1a la Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023:

*Profilul consiliului se realizează pe baza unui tabel care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și pragul minim colectiv, precum și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de membrii consiliului, individual și colectiv, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale membrilor în funcție, precum și ale potențialilor candidați.*

Conform art. 15 din Anexa nr. 1 la H.G. 639/2023:

*(1) Profilul consiliului diferențiază între criteriile de selecție obligatorii și criteriile de selecție opționale, bazate pe competențe, care au fost identificate în urma analizei cerințelor contextuale.*

*(2) Criteriile de selecție obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații.*

*(3) Criteriile de selecție opționale sunt competențe și trăsături care pot fi îndeplinite de unii dintre membrii consiliului, dar nu în mod necesar de către toți.*

*(4) Comisia de selecție și nominalizare stabilește care dintre criteriile exemplificate în anexa nr. 1a sunt criteriile obligatorii și care sunt opționale, în funcție de specificul și complexitatea activității întreprinderii publice, precum și ponderea acestora în întocmirea listei scurte.*

Cod	Criteriu	Oblig/Opt	Pondere	Prag Minim Colectiv	Prag Curent Colectiv
<b>COMPETENȚE</b>					
<b>C1 - Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice</b>					
<b>C1.1</b>	Capacitatea de a analiza și anticipa evoluțiile pieței relevante pentru sectorul construcțiilor de infrastructură rutieră, administrării domeniului public și serviciilor comunitare	Oblig.	1	60%	
<b>C1.2</b>	Capacitatea de a cunoaște și aplica cadrul legislativ național și european incident activității societății, inclusiv în domeniile construcțiilor, autorizării lucrărilor, calității în construcții, achizițiilor publice și administrării domeniului public	Oblig.	1	60%	
<b>C1.3</b>	Capacitatea de a integra cerințele legislative privind guvernanta corporativă, achizițiile publice, contractele de	Oblig.	1	60%	

Cod	Criteriu	Oblig/Opt	Pondere	Prag Minim Colectiv	Prag Curent Colectiv
	delegare a gestiunii și relația cu autoritatea publică tutelară în procesul decizional al societății				
C1.4	Capacitatea de a dezvolta relații și parteneriate (cu autorități, asociații profesionale, furnizori, beneficiari) care contribuie la creșterea capacității de execuție și a calității serviciilor oferite de societate	Oblig.	1	60%	
C1.5	Capacitatea de a identifica surse externe de dezvoltare - finanțări naționale și europene, parteneriate strategice, contracte de lucrări - și de a integra aceste oportunități în strategia societății	Oblig.	1	60%	
C1.6	Capacitatea de a înțelege ciclul de viață al proiectelor de investiții și de infrastructură rutieră (de la concepție, proiectare, autorizare, execuție, recepție, până la mentenanță și modernizare), în vederea evaluării din perspectiva Consiliului de Administrație a oportunității, fezabilității și sustenabilității investițiilor propuse	Oblig.	1	60%	
C1.7	Capacitatea de a evalua riscurile tehnice, operaționale și de conformitate (siguranța lucrărilor, calitatea în construcții, ISCIR, PSI, mediu, autorizații) asociate activității societății, în vederea fundamentării deciziilor strategice și a măsurilor preventive adoptate de Consiliul de Administrație	Oblig.	1	60%	
<b>C2 - Competențe profesionale de importanță strategică</b>					
C2.1	Capacitatea de administrare eficientă, responsabilă și sustenabilă a resurselor financiare, de infrastructură și informaționale ale societății, în vederea asigurării funcționării și dezvoltării capacității de execuție	Oblig.	1	60%	
C2.2	Capacitatea de a promova o cultură organizațională orientată către nevoile beneficiarilor (autoritate publică tutelară, populație, parteneri), bazată pe calitate, performanță, siguranță și îmbunătățirea continuă a serviciilor oferite	Oblig.	1	60%	
C2.3	Capacitatea de a înțelege și evalua aspectele tehnice, operaționale și de infrastructură ale societății (utilaje, baza de producție, fluxuri tehnologice de mixturi asfaltice și betoane, lucrări de drumuri și pavaje, eficiență energetică), în vederea fundamentării deciziilor strategice ale Consiliului de Administrație și a evaluării riscurilor tehnice asociate proiectelor de investiții, mentenanței și modernizării	Oblig.	1	60%	
C2.4	Capacitatea de a evalua programele de investiții, mentenanță și modernizare ale societății prin prisma indicatorilor de performanță operațională (productivitate, calitate, termene), a sustenabilității financiare (cost-beneficiu, perioadă de recuperare) și a impactului asupra calității serviciilor publice prestate	Oblig.	1	60%	
<b>C3 - Competențe de guvernare corporativă</b>					
C3.1	Capacitatea de a aplica principiile managementului prin obiective, prin stabilirea de ținte clare, indicatori de performanță relevanți, monitorizarea rezultatelor și	Oblig.	1	60%	

Cod	Criteriu	Oblig/Opt	Pondere	Prag Minim Colectiv	Prag Curent Colectiv
	corelarea deciziilor Consiliului de Administrație cu direcțiile strategice ale societății				
<b>C3.2</b>	Capacitatea de a înțelege și integra în procesul decizional cadrul legal și principiile de guvernare corporativă aplicabile întreprinderilor publice, asigurând transparența, responsabilitatea, conformitatea și eficiența administrării societății	Oblig.	1	60%	
<b>C4 - Competențe sociale și personale</b>					
<b>C4.1</b>	Comunicare interpersonală și instituțională eficientă	Oblig.	1	60%	
<b>C5 - Experiență pe plan local și internațional</b>					
<b>C5.1</b>	Experiență în relația cu autoritățile publice și instituțiile relevante din domeniul de activitate (UAT, ANRSC, ISC, AND/CNAIR)	Opt.	1	—	
<b>C5.2</b>	Experiență în relația cu instituțiile europene și organismele internaționale relevante	Opt.	1	—	
<b>C6 - Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul Autorității Publice Tutelare ori din cadrul altor autorități sau instituții publice</b>					
<b>C6.1</b>	Asigură alinierea activităților societății cu politicile locale de dezvoltare a infrastructurii urbane și administrării domeniului public, precum și cu strategiile naționale și europene aplicabile	Opt.	0,5	—	
<b>C7 - Altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice (art. 16 lit. g HG 639/2023)</b>					
<b>C7.1</b>	Experiență relevantă în managementul societăților din sectorul construcțiilor, administrării infrastructurii sau serviciilor publice locale, inclusiv în relația cu autoritățile publice tutelare	Opt.	0,5	—	
<b>C7.2</b>	Cunoașterea cadrului legislativ specific în construcții (Legea nr. 50/1991, Legea nr. 10/1995, normativele tehnice rutiere) și administrării domeniului public (Legea nr. 51/2006, OG nr. 71/2002)	Opt.	0,5	—	
<b>C7.3</b>	Experiență în atragerea și implementarea proiectelor cu finanțare europeană sau națională relevante pentru modernizarea infrastructurii (POR, PNRR, AFM, programe MDLPA)	Opt.	0,5	—	
<b>ALINIAREA CU SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI</b>					
<b>A1</b>	Capacitatea de a susține dezvoltarea strategică a societății ca instrument operațional al municipiului în administrarea și dezvoltarea domeniului public	Oblig.	1	60%	
<b>A2</b>	Capacitatea de a contribui la creșterea capacității de execuție, a calității lucrărilor și a promptitudinii serviciilor prestate	Oblig.	1	60%	
<b>A3</b>	Capacitatea de a promova dezvoltarea bazei de producție și diversificarea portofoliului de lucrări	Oblig.	1	60%	
<b>A4</b>	Capacitatea de a susține implementarea proiectelor cu finanțare europeană, națională sau locală relevante pentru modernizarea societății	Oblig.	1	60%	

Cod	Criteriu	Oblig/Opt	Pondere	Prag Minim Colectiv	Prag Curent Colectiv
<b>A5</b>	Capacitatea de a orienta societatea către eficiență economică, performanță financiară și utilizarea responsabilă a fondurilor publice	Oblig.	1	60%	
<b>A6</b>	Capacitatea de a sprijini dezvoltarea sustenabilă, eficiența energetică, gestionarea responsabilă a deșeurilor și protecția mediului în activitatea societății	Oblig.	1	60%	
<b>A7</b>	Capacitatea de a promova digitalizarea proceselor interne și operaționale, modernizarea fluxurilor și utilizarea tehnologiilor inovatoare în construcții și administrarea domeniului public	Oblig.	1	60%	
<b>A8</b>	Capacitatea de a susține transparența, guvernanta corporativă și conformitatea cu obiectivele autorității publice tutelare	Oblig.	1	60%	
<b>A9</b>	Capacitatea de a contribui la dezvoltarea resurselor umane, profesionalizarea personalului și consolidarea climatului organizațional	Oblig.	1	60%	
<b>A10</b>	Capacitatea de a integra interesele comunității locale și impactul asupra calității vieții cetățenilor în procesul decizional al societății	Oblig.	1	60%	
<b>TRĂSĂTURI</b>					
<b>T1</b>	Reputație personală și profesională	Oblig.	1	60%	
<b>T2</b>	Integritate	Oblig.	1	60%	
<b>T3</b>	Independență	Oblig.	1	60%	
<b>T4</b>	Expunere politică	Oblig.	0,5	30%	
<b>T5</b>	Abilități de comunicare interpersonală	Oblig.	0,5	30%	
<b>T6</b>	Viziune strategică	Oblig.	0,5	30%	
<b>ALTE CRITERII</b>					
<b>CO1</b>	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	Oblig.	0,5	30%	
<b>CO2</b>	Fără înscrisuri în cazierul fiscal, judiciar și administrativ (dacă este cazul)	Oblig.	1	100%	
<b>CO3</b>	Criterii de gen	Oblig.	1	N/A	
<b>CO4</b>	Criterii suplimentare, în funcție de specificitatea întreprinderii publice: experiență anterioară relevantă în managementul societăților din sectorul construcțiilor, administrării infrastructurii sau al serviciilor publice locale.	Oblig.	0,5	30%	

## Explicitarea matricii

Criteriile de selecție, stabilite conform prevederilor O.U.G. nr. 109/2011, cu punctaj individual (scor) minim acceptat pentru criteriile obligatorii de 3 puncte, cu următoarele excepții:

- pentru criteriul obligatoriu T4 „Expunere politică” de la secțiunea Trăsături se stabilește pondere maximă în scorul ponderat și un punctaj individual (scor) minim acceptat de 3 puncte, cu interpretare specială pe trei trepte: scor 1 = funcție de conducere într-o formațiune politică (sub pragul minim individual, candidat eliminat); scor 3 = membru fără funcție de conducere (admis cu rezerve); scor 5 = nu este membru (admis fără rezerve);
- pentru criteriul obligatoriu CO2 de la secțiunea Alte criterii se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 5 puncte (lipsa înscrierilor în cazierul fiscal, judiciar și administrativ).

## GRILA COMUNĂ DE EVALUARE PENTRU CRITERIILE DE SELECȚIE

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a-și demonstra competența în ceea ce privește consiliul, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la „nivel de bază” la „expert”.

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență. Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.
3	Competent	Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent. A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim. Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.
4	Avansat	Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern. Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență. A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernare a consiliului și a nivelului executiv superior. Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză. A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.

### Explicitarea criteriilor de selecție

În cele ce urmează sunt prezentate detaliat criteriile cuprinse în matricea Profilului Consiliului de administrație, însoțite de definiție și de indicatorii relevanți pentru evaluare.

Criteriu	Definiție și Indicatori
<b>I. COMPETENȚE</b>	
<b>C1 - Competențe specifice sectorului de activitate al întreprinderii publice</b>	
<b>C1.1</b> <b>Analiza și anticiparea evoluțiilor pieței</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a înțelege dinamica pieței construcțiilor de infrastructură rutieră, evoluțiile sectorului administrării domeniului public, tendințele privind tehnologiile de execuție, materialele utilizate și serviciile comunitare, pentru fundamentarea deciziilor strategice ale societății.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• analizează evoluțiile pieței locale, regionale și naționale relevante;</li> <li>• identifică tendințe tehnologice cu impact asupra activității de execuție;</li> <li>• formulează direcții strategice privind dezvoltarea capacității de execuție;</li> <li>• anticipează riscuri și oportunități de piață;</li> <li>• utilizează date și analize comparative cu alte societăți similare.</li> </ul>
<b>C1.2</b> <b>Cadrul legislativ național și european</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a interpreta și aplica reglementările relevante privind activitatea de construcții, autorizarea lucrărilor, calitatea în construcții, achizițiile publice, administrarea domeniului public, protecția mediului și guvernanta corporativă.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cunoaște cadrul legal aplicabil societății;</li> <li>• identifică implicațiile legislative asupra deciziilor CA;</li> <li>• urmărește modificările legislative relevante;</li> <li>• promovează conformitatea deciziilor adoptate;</li> <li>• solicită măsuri preventive privind riscurile juridice.</li> </ul>
<b>C1.3</b> <b>Integrarea cerințelor legislative în decizii</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a corela cerințele legale și operaționale ale societății într-un cadru decizional coerent, eficient și orientat spre performanță.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• analizează multidisciplinar proiectele și contractele supuse aprobării;</li> <li>• echilibrează conformitatea cu eficiența economică;</li> <li>• urmărește transparența proceselor de achiziții publice;</li> <li>• susține decizii documentate și fundamentate;</li> <li>• integrează perspective juridice, economice, tehnice și operaționale.</li> </ul>
<b>C1.4</b> <b>Relații și parteneriate strategice</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a susține colaborarea cu autorități, asociații profesionale, furnizori și beneficiari pentru creșterea capacității de execuție, calității serviciilor și competitivității societății.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• are experiență în parteneriate instituționale;</li> <li>• identifică oportunități de colaborare relevante;</li> <li>• susține participarea la asociații profesionale;</li> <li>• promovează imaginea societății în relația cu beneficiarii;</li> <li>• valorifică relații instituționale pentru dezvoltarea societății.</li> </ul>
<b>C1.5</b> <b>Surse externe de dezvoltare</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a identifica finanțări naționale și europene, parteneriate strategice și contracte de lucrări utile dezvoltării societății.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identifică programe de finanțare relevante (POR, PNRR, AFM, programe MDLPA);</li> <li>• propune parteneriate strategice;</li> <li>• susține atragerea de contracte noi;</li> </ul>

Criteriu	Definiție și Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• evaluează impactul oportunităților externe;</li> <li>• corelează resursele externe cu strategia societății.</li> </ul>
<p><b>C1.6</b> <b>Ciclul de viață al proiectelor de investiții</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a înțelege ciclul complet de viață al proiectelor de investiții și de lucrări de infrastructură rutieră și domeniu public - de la identificarea nevoii (prin studii de trafic, expertize tehnice ale stării carosabilului, solicitări ale APT), prin studii de fezabilitate și fezabilitate, proiectare tehnică (PT, DDE), obținerea avizelor și autorizațiilor (autorizație de construire, avize utilități, avize de circulație, avize ISC), procedura de achiziție publică conform Legii 98/2016, execuția lucrărilor cu organizare de șantier, recepția la terminarea lucrărilor, perioada de garanție, recepția finală, exploatarea, mentenanța preventivă și corectivă (covor asfaltic, marcaje, semnalizare verticală, mobilier urban), până la modernizarea sau ranforsarea structurii rutiere. Criteriul vizează capacitatea candidatului - indiferent de formația profesională - de a participa informat la deciziile Consiliului de Administrație cu componentă tehnică, prin lectura critică a documentațiilor de proiect, formularea de întrebări pertinente, evaluarea calendarului realist (inclusiv impactul condițiilor meteo asupra execuției) și identificarea principalelor riscuri. Pentru Domeniul Public Napoca, complexitatea derivă din coexistența activității de execuție lucrări (inclusiv producția proprie de mixturi asfaltice și betoane) și a activității de administrare a domeniului public (mobilier urban, parcări, spații verzi, semnalizare).</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• înțelege etapele unui proiect de investiție de la concept la exploatare și diferențiază clar fazele de proiectare, avizare, execuție și mentenanță;</li> <li>• lecturează critic studii de fezabilitate, devize generale, antemăsurători, grafice de execuție, planuri de calitate (Legea 10/1995), planuri SSM și PSI;</li> <li>• evaluează raportul cost-beneficiu, durata de viață estimată a infrastructurii și termenele propuse;</li> <li>• identifică riscurile specifice fiecărei etape (proiectare, avize, achiziții publice, execuție, recepție, perioada de garanție);</li> <li>• cunoaște obligațiile administratorului față de Inspectoratul de Stat în Construcții (ISC) și regimul cărților tehnice ale construcțiilor;</li> <li>• formulează întrebări pertinente conducerii executive privind alegerile tehnice (tipuri de mixturi, soluții de fundație, durabilitate);</li> <li>• monitorizează indicatorii de progres și aprobă măsuri corective la abateri (depășiri de termen, costuri suplimentare);</li> <li>• înțelege impactul condițiilor meteo asupra calendarului lucrărilor și planificarea sezonieră a activității.</li> </ul>
<p><b>C1.7</b> <b>Riscuri tehnice, operaționale și de conformitate</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a evalua riscurile tehnice, operaționale și de conformitate specifice activității de construcții drumuri și administrare a domeniului public: siguranța lucrărilor de construcții (organizare de șantier, semnalizare rutieră temporară, protecția participanților la trafic), calitatea în construcții conform Legii 10/1995 (cele șase cerințe esențiale: rezistență mecanică și stabilitate, securitate la incendiu, igienă-sănătate-mediul, siguranță în exploatare, protecție împotriva zgomotului, economie de energie), conformitate ISCIR pentru utilaje (mașini de încărcare, basculante, malaxoare, instalații de producție mixturi), protecție împotriva incendiilor (PSI - inclusiv în depozite combustibil și stații de bitum), securitate și sănătate în muncă (SSM - lucrul la înălțime, lucrul cu utilaje grele, expunere la noxe, asfalt fierbinte), protecția mediului (gestionare deșeuri din construcții, ape uzate, emisii de la stația de mixturi, sol, zgomot), conformitatea autorizațiilor de funcționare a stațiilor de producție, controale ISC, riscuri contractuale (penalități, refuzuri la recepție, defecte ascunse pe perioada de garanție). Capacitatea include evaluarea critică a registrelor de risc, a rapoartelor de audit tehnic și de conformitate, precum și aprobarea măsurilor preventive sau corective propuse de conducerea executivă.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identifică principalele categorii de riscuri tehnice și operaționale specifice unei societăți de construcții drumuri;</li> <li>• înțelege cerințele de conformitate aplicabile (ISC, ISCIR, PSI, SSM,</li> </ul>

Criteriu	Definiție și Indicatori
	<p>autorizații de mediu pentru stații de mixturi, AGVPS);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• analizează rapoartele de audit tehnic, controalele ISC și rapoartele de conformitate;</li> <li>• evaluează matricea de riscuri pe categorii de lucrări și pe sezonul de execuție;</li> <li>• susține alocarea de resurse pentru măsuri preventive (echipamente protecție, training, asigurări de bunuri și răspundere civilă profesională);</li> <li>• monitorizează implementarea măsurilor de remediere stabilite prin rapoarte de control sau procese-verbale;</li> <li>• înțelege impactul incidentelor asupra reputației societății și asupra relației cu APT;</li> <li>• urmărește riscurile contractuale (penalități, refuz recepție, defecte ascunse) și anticipează impactul asupra cash-flow-ului.</li> </ul>
<b>C2 - Competențe profesionale de importanță strategică</b>	
<p><b>C2.1</b> <b>Administrarea eficientă a resurselor</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a utiliza responsabil resursele financiare, patrimoniale, informaționale și operaționale pentru funcționarea și dezvoltarea durabilă a societății.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• analizează utilizarea eficientă a bugetelor;</li> <li>• urmărește rentabilitatea investițiilor în utilaje și echipamente;</li> <li>• promovează disciplina financiară;</li> <li>• susține protejarea patrimoniului;</li> <li>• urmărește sustenabilitatea deciziilor.</li> </ul>
<p><b>C2.2</b> <b>Cultură organizațională orientată către beneficiari</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a promova o cultură organizațională orientată către servicii de calitate, siguranță și satisfacerea nevoilor autorității publice tutelare, populației și partenerilor.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• susține relația activă cu autoritatea publică tutelară;</li> <li>• promovează standarde ridicate de calitate și siguranță;</li> <li>• urmărește satisfacția beneficiarilor;</li> <li>• susține îmbunătățirea continuă a serviciilor;</li> <li>• promovează colaborarea instituțională.</li> </ul>
<p><b>C2.3</b> <b>Înțelegerea aspectelor tehnice și operaționale</b></p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a înțelege și evalua aspectele tehnice, operaționale și de infrastructură specifice activității Domeniul Public Napoca - parcul de utilaje (autobasculante, finisori asfalt, cilindri compactori, freze, încărcătoare, autogredere), baza de producție mixturi asfaltice (cu silozuri pentru bitum, agregate, filer; cu instalații de uscare și malaxare), stația de betoane (silozuri ciment, agregate, malaxoare, autobetoniere), atelierele de mentenanță, depozitele de materiale, fluxurile tehnologice de producție (de la aprovizionare la livrare), procesele tehnologice de execuție rutieră (terasamente, fundație, strat de bază, strat de uzură, marcaje), tehnologiile de pavaje și borduri, lucrările specifice de domeniu public (mobilier urban, semnalizare verticală și orizontală, parcări, spații verzi), eficiența energetică a bazei de producție și a clădirilor. Criteriul vizează capacitatea candidatului - indiferent de formația profesională (inginerescă, economică, juridică sau de altă natură) - de a participa informat la deciziile Consiliului de Administrație cu componentă tehnică, prin lectura documentațiilor de specialitate (memorii tehnice, caiete de sarcini, fișe tehnice de echipament, rapoarte de mentenanță, certificări de calitate ale materialelor), formularea de întrebări pertinente, evaluarea critică a alternativelor tehnice și a raportului cost-beneficiu, precum și prin valorificarea în decizii a indicatorilor operaționali (productivitate utilaje, randamente, consumuri, costuri de mentenanță). Inginerii (în special cei cu formație în construcții, mecanică, automatizări) pot demonstra această competență prin formație și experiență directă, iar candidații cu altă formație - prin experiența anterioară de</p>

Criteriu	Definiție și Indicatori
	<p>board sau de management în societăți cu componentă tehnică, prin capacitatea demonstrată de a lectura critic documentații tehnice și de a colabora cu specialiștii.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• înțelege specificațiile tehnice ale principalelor utilaje și instalații ale societății;</li> <li>• cunoaște fluxurile tehnologice de producție (mixturi asfaltice, betoane) și de execuție rutieră;</li> <li>• evaluează critic propunerile tehnice ale conducerii executive și alternativele luate în considerare;</li> <li>• analizează raportul cost-beneficiu al investițiilor în utilaje, modernizarea bazei de producție și re tehnologizare;</li> <li>• identifică riscurile tehnice și operaționale relevante pentru deciziile CA (uzura utilajelor, conformitatea producției, pierderi tehnologice);</li> <li>• colaborează eficient cu specialiștii tehnici interni (șefi de șantier, ingineri șefi mecanici) și cu consultanții externi;</li> <li>• corelează deciziile tehnice cu sezonul de execuție, calendarul lucrărilor contractate și capacitatea bazei de producție;</li> <li>• urmărește indicatorii operaționali (productivitate, consumuri carburant, costuri de mentenanță, grad de utilizare a utilajelor) și solicită explicații pentru abateri;</li> <li>• înțelege impactul deciziilor tehnice asupra calității lucrărilor (Legea 10/1995) și asupra perioadei de garanție.</li> </ul>
<p><b>C2.4</b> Evaluarea programelor de investiții și mentenanță</p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a evalua programele de investiții, mentenanță și modernizare ale societății prin prisma indicatorilor de performanță operațională (productivitate, calitate, termene, grad de utilizare a utilajelor), a sustenabilității financiare (analiză cost-beneficiu, perioadă de recuperare a investiției, impact asupra fluxurilor de numerar) și a impactului asupra calității serviciilor publice prestate. Criteriul completează C2.3 - dacă C2.3 vizează înțelegerea componentei tehnice, C2.4 vizează capacitatea de a transforma această înțelegere în decizii fundamentate la nivelul Consiliului de Administrație, prin prioritizare, alocare bugetară și monitorizare a rezultatelor.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• analizează programele anuale și multianuale de investiții;</li> <li>• evaluează indicatorii de performanță operațională asociați investițiilor;</li> <li>• aplică criteriile de prioritizare bazate pe impact și sustenabilitate;</li> <li>• monitorizează execuția bugetară și încadrarea în termene;</li> <li>• corelează deciziile de investiții cu strategia societății și obiectivele APT.</li> </ul>
<p><b>C3 - Competențe de guvernanță corporativă</b></p>	
<p><b>C3.1</b> Management prin obiective (MBO)</p>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a stabili obiective coerente, motivatoare, SMART colaboratorilor și de a le concerta într-un sistem care să permită atât securizarea rezultatelor societății cât și motivarea angajaților implicați.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• înțelege și utilizează conceptul de obiectiv SMART;</li> <li>• setează interactiv și formalizează obiective;</li> <li>• gestionează corect nivelurile de obiective (strategic, operațional, de echipă, individual, de performanță);</li> <li>• incită organizația înspre adoptarea managementului prin obiective;</li> <li>• monitorizează permanent gradul în care colaboratorii progresează în atingerea obiectivelor;</li> <li>• are experiență de succes în raportarea periodică spre organismul de implementare și spre autoritatea de management.</li> </ul>

Criteriu	Definiție și Indicatori
<b>C3.2</b> <b>Guvernanță corporativă</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a conduce procesele, echipele și colaboratorii cu respectarea principiilor de guvernanță corporativă, integrând în decizii și acțiuni prevederile legislației de guvernanță corporativă.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• respectă cadrul OUG 109/2011;</li> <li>• susține transparența decizională;</li> <li>• promovează responsabilitatea managerială;</li> <li>• evită conflictele de interese;</li> <li>• susține evaluarea performanței CA.</li> </ul>
<b>C4 - Competențe sociale și personale</b>	
<b>C4.1</b> <b>Comunicare interpersonală și instituțională</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile;</li> <li>• își subliniază mesajele verbale prin gesturi adecvate;</li> <li>• are o ținută potrivită mesajelor transmise;</li> <li>• dă dovadă că își ascultă activ interlocutorii;</li> <li>• utilizează înțelept formularea;</li> <li>• utilizează corect tehnica întrebărilor;</li> <li>• compune și utilizează corect atât argumente logice cât și pseudo-argumente emoționale;</li> <li>• este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere;</li> <li>• utilizează corect procesul de persuadare.</li> </ul>
<b>C5 - Experiență pe plan local și internațional</b>	
<b>C5.1</b> <b>Colaborare cu autorități publice și instituții</b>	<p><b>Definiție:</b> Experiență profesională în colaborarea cu autorități publice și instituții relevante (UAT, ANRSC, ISC, AND/CNAIR).</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• experiență demonstrată în relația cu instituții publice;</li> <li>• participare la proiecte inter-instituționale;</li> <li>• cunoașterea mecanismelor administrative;</li> <li>• rezultate concrete obținute în colaborări.</li> </ul>
<b>C5.2</b> <b>Relația cu instituțiile europene</b>	<p><b>Definiție:</b> Experiență profesională relevantă în colaborarea cu structuri europene sau organisme internaționale.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• participare în proiecte europene;</li> <li>• colaborări internaționale documentate;</li> <li>• experiență în programe UE;</li> <li>• relaționare instituțională externă.</li> </ul>
<b>C6 - Competențe și restricții specifice pentru funcționarii publici sau alte categorii de personal din cadrul APT ori din cadrul altor autorități sau instituții publice</b>	
<b>C6.1</b> <b>Aliniere cu politicile autorității publice tutelare</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a armoniza activitatea societății cu politicile publice locale, regionale, naționale și europene în domeniul infrastructurii și administrării domeniului public.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• înțelege prioritățile APT;</li> </ul>

Criteriu	Definiție și Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• corelează deciziile cu strategiile locale;</li> <li>• promovează interesul public legitim;</li> <li>• urmărește impactul regional al societății.</li> </ul>
<b>C7 - Altele, în funcție de specificitatea întreprinderii publice</b>	
<b>C7.1</b> <b>Experiență în managementul societăților din sectorul construcțiilor</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a aplica cunoștințe practice și expertiză profesională dobândite în managementul societăților din sectorul construcțiilor, administrării infrastructurii sau serviciilor publice locale, în vederea fundamentării deciziilor strategice ale societății.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• demonstrează experiență anterioară documentată în managementul unei societăți similare;</li> <li>• cunoaște modelele operaționale de management în sector;</li> <li>• are experiență în gestionarea contractelor de lucrări;</li> <li>• a dezvoltat și menținut relații instituționale cu autorități și beneficiari;</li> <li>• demonstrează rezultate cuantificabile în mandate similare.</li> </ul>
<b>C7.2</b> <b>Cadrul legislativ specific construcțiilor și domeniului public</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a interpreta și aplica reglementările specifice activității de construcții (Legea nr. 50/1991 privind autorizarea executării lucrărilor de construcții, Legea nr. 10/1995 privind calitatea în construcții, normativele tehnice rutiere ale CNAIR/AND), administrării domeniului public (Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, OG nr. 71/2002), precum și relația cu autoritățile de control (ISC).</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cunoaște cadrul legislativ specific construcțiilor;</li> <li>• înțelege regimul autorizațiilor în construcții;</li> <li>• cunoaște obligațiile administratorului față de ISC;</li> <li>• identifică modificările legislative relevante;</li> <li>• anticipează impactul reglementărilor asupra societății.</li> </ul>
<b>C7.3</b> <b>Atragerea proiectelor cu finanțare europeană sau națională</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a identifica oportunități de finanțare nerambursabilă (POR, PNRR, AFM, programe MDLPA) sau națională relevante pentru obiectul de activitate al societății, de a participa la pregătirea, depunerea și implementarea proiectelor, precum și de a susține în Consiliul de Administrație decizii fundamentate privind cofinanțarea, sustenabilitatea și valorificarea rezultatelor acestor proiecte.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cunoaște programele de finanțare relevante;</li> <li>• are experiență în pregătirea sau implementarea proiectelor;</li> <li>• înțelege regulile de eligibilitate, cofinanțare și decontare;</li> <li>• cunoaște regimul ajutorului de stat aplicabil;</li> <li>• susține în CA decizii fundamentate privind oportunitățile externe.</li> </ul>
<b>II. ALINIAREA CU SCRISOAREA DE AȘTEPTĂRI</b>	
<b>A1</b> <b>Dezvoltarea strategică ca instrument operațional al UAT</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a înțelege rolul strategic al Domeniul Public Napoca S.A. ca instrument operațional al municipiului în administrarea și dezvoltarea domeniului public și de a contribui la consolidarea acestuia.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• formulează direcții strategice clare;</li> <li>• înțelege rolul societății în implementarea politicilor publice;</li> <li>• propune măsuri pentru creșterea valorii adăugate;</li> <li>• susține colaborarea cu autoritatea publică tutelară;</li> </ul>

Criteriu	Definiție și Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• promovează creșterea competitivității societății.</li> </ul>
<b>A2</b> <b>Capacitate de execuție și calitate a serviciilor</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a contribui la creșterea capacității de execuție, a calității lucrărilor și a promptitudinii serviciilor prestate.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• propune măsuri pentru creșterea capacității de execuție;</li> <li>• urmărește indicatorii de calitate ai lucrărilor;</li> <li>• susține îmbunătățirea promptitudinii serviciilor;</li> <li>• promovează modernizarea echipamentelor;</li> <li>• analizează nivelul de performanță operațională.</li> </ul>
<b>A3</b> <b>Dezvoltarea bazei de producție și diversificare</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a contribui la dezvoltarea bazei de producție și diversificarea portofoliului de lucrări.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identifică oportunități de extindere a bazei de producție;</li> <li>• propune diversificarea portofoliului de servicii;</li> <li>• susține modernizarea utilajelor și echipamentelor;</li> <li>• valorifică capacitatea internă pentru lucrări noi;</li> <li>• contribuie la planificarea investițiilor de dezvoltare.</li> </ul>
<b>A4</b> <b>Implementarea proiectelor cu finanțare externă</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a sprijini inițierea, atragerea și implementarea proiectelor finanțate din surse externe.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identifică programe de finanțare potrivite;</li> <li>• susține pregătirea proiectelor eligibile;</li> <li>• urmărește impactul investițiilor finanțate;</li> <li>• promovează parteneriate pentru accesarea fondurilor;</li> <li>• monitorizează implementarea proiectelor.</li> </ul>
<b>A5</b> <b>Eficiență economică și performanță financiară</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a promova decizii care conduc la sustenabilitate financiară, optimizarea costurilor și utilizarea responsabilă a fondurilor publice.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• urmărește echilibrul financiar al societății;</li> <li>• analizează costurile și veniturile;</li> <li>• susține optimizarea proceselor operaționale;</li> <li>• promovează investiții eficiente;</li> <li>• urmărește utilizarea responsabilă a resurselor.</li> </ul>
<b>A6</b> <b>Dezvoltare sustenabilă și protecția mediului</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a integra principiile dezvoltării durabile în strategia societății, inclusiv eficiența energetică, gestionarea responsabilă a deșeurilor și protecția mediului.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• susține proiecte de eficiență energetică;</li> <li>• promovează tehnologii cu impact redus asupra mediului;</li> <li>• încurajează gestionarea responsabilă a deșeurilor;</li> <li>• urmărește respectarea standardelor de mediu;</li> <li>• promovează economia circulară.</li> </ul>
<b>A7</b> <b>Digitalizare și inovație tehnologică</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a sprijini transformarea digitală a societății prin modernizarea proceselor interne și operaționale.</p> <p><b>Indicatori:</b></p>

Criteriu	Definiție și Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• susține digitalizarea proceselor administrative;</li> <li>• promovează soluții digitale pentru fluxurile operaționale;</li> <li>• urmărește eficientizarea operațională prin tehnologie;</li> <li>• susține utilizarea datelor în decizie;</li> <li>• promovează inovația organizațională.</li> </ul>
<b>A8</b> <b>Transparență și conformitate cu APT</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a asigura administrarea societății în conformitate cu principiile guvernantei corporative și obiectivele APT.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• respectă principiile transparenței;</li> <li>• urmărește raportarea corectă și la timp;</li> <li>• susține respectarea indicatorilor de performanță;</li> <li>• promovează responsabilitatea managerială;</li> <li>• menține dialog instituțional eficient cu APT.</li> </ul>
<b>A9</b> <b>Dezvoltarea resurselor umane</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a contribui la dezvoltarea resurselor umane, profesionalizarea personalului și consolidarea climatului organizațional.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• susține programe de formare profesională;</li> <li>• promovează profesionalizarea echipei;</li> <li>• urmărește indicatorii de climat organizațional;</li> <li>• susține politicile de retenție a personalului;</li> <li>• promovează cultura organizațională sănătoasă.</li> </ul>
<b>A10</b> <b>Integrarea intereselor comunității locale</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a lua decizii care țin cont de interesul public local și de impactul asupra calității vieții cetățenilor.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• înțelege nevoile comunității locale;</li> <li>• evaluează impactul deciziilor asupra cetățenilor;</li> <li>• susține crearea de valoare pentru comunitate;</li> <li>• promovează colaborarea cu actorii locali;</li> <li>• integrează interesul public în strategia societății.</li> </ul>
<b>III. TRĂSĂTURI</b>	
<b>T1</b> <b>Reputație personală și profesională</b>	<p><b>Definiție:</b> Comportament profesional ireproșabil, credibilitate și respectabilitate publică.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lipsa sancțiunilor relevante;</li> <li>• reputație profesională bună;</li> <li>• recomandări favorabile;</li> <li>• conduită etică.</li> </ul>
<b>T2</b> <b>Integritate</b>	<p><b>Definiție:</b> Candidatul comunică sincer și cu transparență, evitând exagerările sau omisiunile care ar putea induce în eroare, își asumă responsabilitatea pentru acțiunile și deciziile sale.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• respectă normele etice;</li> <li>• declară conflictele de interese;</li> <li>• protejează informațiile confidențiale;</li> </ul>

Criteriu	Definiție și Indicatori
	<ul style="list-style-type: none"> <li>demonstrează coerență între afirmații și acțiuni.</li> </ul>
<b>T3</b> <b>Independență</b>	<p><b>Definiție:</b> Candidatul poate lua decizii bazate pe evaluări corecte și pe analiza profundă a datelor, fără presiuni externe.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ia decizii obiective;</li> <li>rezistă presiunilor externe;</li> <li>argumentează autonom;</li> <li>se abține în situații de conflict de interese.</li> </ul>
<b>T4</b> <b>Expunere politică</b>	<p><b>Definiție:</b> Candidatul nu este implicat în activități cu expunere politică ridicată. Indicatorul evaluează gradul în care candidatul are expunere politică, conform interpretării speciale: scor 1 = funcție de conducere într-o formațiune politică (sub pragul minim individual, candidat eliminat); scor 3 = membru fără funcție de conducere (admis cu rezerve); scor 5 = nu este membru (admis fără rezerve).</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>nu deține funcție de conducere într-o formațiune politică;</li> <li>nu a avut expunere politică în ultimii ani;</li> <li>demonstrează imparțialitate politică în deciziile profesionale.</li> </ul>
<b>T5</b> <b>Abilități de comunicare interpersonală</b>	<p><b>Definiție:</b> Abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile;</li> <li>are o ținută potrivită mesajelor transmise;</li> <li>dă dovadă că își ascultă activ interlocutorii;</li> <li>utilizează înțelept formularea;</li> <li>utilizează corect tehnica întrebărilor;</li> <li>este capabil să inițieze, mențină și dezvolte relații bazate pe încredere.</li> </ul>
<b>T6</b> <b>Viziune strategică</b>	<p><b>Definiție:</b> Capacitatea de a formula un scop personal, o identitate și capabilități personale distincte, transpuse într-o viziune coerentă pentru organizația pe care o administrează.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>evoluția veniturilor în perioadele de mandat anterior;</li> <li>profitabilitate;</li> <li>investiții realizate;</li> <li>eficiență managerială;</li> <li>capacitatea de a formula direcții strategice clare.</li> </ul>
<b>IV. ALTE CRITERII</b>	
<b>CO1</b> <b>Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director</b>	<p><b>Definiție:</b> Din documentele ce compun dosarul de candidatură și declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul. Scor 1 = întreprinderea a intrat în faliment/insolvență; scor 5 = întreprinderea nu a intrat în faliment/insolvență.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>evoluția cifrei de afaceri în mandate anterioare;</li> <li>rezultatul net al exercițiului;</li> <li>evitarea procedurilor de insolvență/faliment;</li> <li>îndeplinirea indicatorilor de performanță.</li> </ul>

Criteriu	Definiție și Indicatori
<b>CO2 Fără înscrișuri în cazierul fiscal, judiciar și administrativ (dacă este cazul)</b>	<p><b>Definiție:</b> Din documentele ce compun dosarul de candidatură rezultă înscrișurile în cazierul fiscal, judiciar și administrativ. Scor 1 = are înscrișuri; scor 5 = nu are înscrișuri.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lipsa înscrișurilor în cazierul judiciar;</li> <li>• lipsa înscrișurilor în cazierul fiscal;</li> <li>• lipsa înscrișurilor în cazierul administrativ.</li> </ul>
<b>CO3</b> <b>Criterii de gen</b>	<p><b>Definiție:</b> Diversitate de gen - pot participa la procesul de selecție toate persoanele care îndeplinesc condițiile, indiferent de gen. În măsura în care nu este afectat clasamentul, cel puțin o treime din totalul administratorilor aparțin genului subreprezentat (Legea 202/2002).</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• respectarea principiului egalității de șanse;</li> <li>• nediscriminare pe criterii de gen;</li> <li>• respectarea cerinței legale privind o treime din genul subreprezentat.</li> </ul>
<b>CO4</b> <b>Criterii suplimentare, în funcție de specificitatea întreprinderii publice.</b>	<p><b>Definiție:</b> Experiență anterioară relevantă în managementul societăților din sectorul construcțiilor, administrării infrastructurii sau al serviciilor publice locale.</p> <p><b>Indicatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• experiență în managementul de societăți din sector;</li> <li>• rezultate cuantificabile în mandate similare;</li> <li>• rețea profesională relevantă pentru domeniul de activitate.</li> </ul>

## Pragul minim colectiv

Comisia de Selecție și Nominalizare a stabilit un prag minim colectiv global de minim 60% din punctajul maxim ponderat, pentru competențele obligatorii.

Pragul minim colectiv reprezintă nivelul minim de competențe pe care Consiliul de administrație, în ansamblu, trebuie să-l atingă pentru a asigura îndeplinirea cu succes a mandatului. Acesta se calculează raportând suma punctajelor ponderate obținute de candidații propuși la suma punctajelor maxime ponderate aferente criteriilor obligatorii.

Evaluarea candidaților se face prin analiza documentelor din dosarul de candidatură, analiza informațiilor suplimentare față de cele din dosarul de candidatură solicitate de comisia de selecție și nominalizare, în scris, pentru a revizui, îmbunătăți și valida acuratețea punctajului, analiza declarației de intenție, verificarea referințelor oferite de candidați, verificarea activității desfășurate anterior de candidați, observarea comportamentală a candidaților pe parcursul interviului organizat de Comisia de selecție - prin raportare la: Profilul Consiliului de administrație, Profilul Membrilor Consiliului de administrație și la indicatorii ce descriu competențele reprezentând criterii de selecție a candidaților, conform documentelor anterior menționate, precum și integrarea rezultatelor analizei Declarațiilor de intenție formulate pe baza Scrisorii de Așteptări de către candidați și interviul organizat.

**PRIMAR,**

**EMIL BOC**

DIRECTOR EXECUTIV,

Virgil Poruțiu

CONSILIER,

Andreea Feraru